

## Flexibilidad y mercado laboral en el sector del comercio: El caso de Compredona.

Miguel Angel García Calavia

### I. LA CONTRATACIÓN LABORAL EN 1990 DE COMPREDONA

#### *1. El nuevo marco legal español de la contratación.*

El proceso de regulación legal del mercado de trabajo ha conocido en los países industrializados a lo largo de la pasada década, modificaciones importantes, hasta el punto que supondrán —como ha acuñado una de las corrientes de la sociología del trabajo en Francia— una auténtica “desestabilización” de las relaciones laborales existentes hasta esa fecha. Otras opiniones académicas o administrativas, más moderadas, las han definido o planteado como medidas de flexibilización del mercado laboral.

En el caso español, será a finales de 1984 —en plena crisis económica— cuando la administración socialista introducirá a partir de distintos decretos una serie de modalidades contractuales con el objetivo explícito de dinamizar la economía a partir de la flexibilización de las relaciones laborales<sup>1</sup>.

Si hasta entonces, uno de los principios que inspiraba la normativa laboral era la estabilidad y la seguridad en el empleo, la nueva legislación intentaba resolver la contradicción que en tiempo de crisis registran las empresas entre capacidad de producción física y capacidad rentable mediante la liberalización del mercado laboral, de manera que la fuerza de trabajo pudiera contratarse para períodos de tiempo determinados, bajo distintas fórmulas legales.

1. Aunque flexibilización es un término que sirve para designar distintos aspectos de las políticas seguidas respecto al mercado laboral, en este artículo se usará para describir las consecuencias que sobre el mismo tienen las nuevas relaciones contractuales que han surgido durante la crisis económica y que tienen como denominador común una duración limitada.

La novedad residía en que, por primera vez, estas formas de empleo temporal que hasta entonces se encontraban en el espacio de la economía irregular, se van a localizar legalizadas a partir de los sucesivos decretos de 1984 y 1985 dentro de la economía regular para responder a la amplia panoplia de necesidades empresariales de empleo —coyunturales, de jornada incompleta, de cualificación en el trabajo y por medio de él...—.

La liberalización del mercado de trabajo, sin embargo, no fue plena en tanto que la administración todavía mantiene una intervención indirecta a través de la exención a las empresas de determinados pagos obligados en concepto de Seguridad Social o subvenciones diversas presentadas como medidas de incentiación de la demanda de trabajo.

Por tanto, el Estado con su intervención legislativa adquiría cierta responsabilidad en la configuración que pueda presentar el mercado de trabajo en cualquiera de las partes de su territorio ya que las normativas articuladas van a determinar no sólo su actuación como patrono sino las estrategias que pueden elaborar los empresarios en la demanda de trabajo.

En la actualidad, existen catorce modalidades de contratación de las que se considerarán las más usuales: contrato temporal para fomentar el empleo, contrato de formación, contrato de prácticas, contrato a tiempo parcial. De las restantes se considerarán las enunciadas en el Real Decreto 2104 del año 84 de manera agrupada —contrato de interinidad, contrato eventual por circunstancias de la producción, contrato por un servicio determinado, contrato temporal para el lanzamiento de nueva actividad— ya que su duración limitada es fijada por la empresa a excepción de la última modalidad de contrato.

En el cuadro I se pueden ver algunas de las características principales de dichas modalidades.

	S	F	INC	DMI	DMA
Formación	jóvenes	*	90% SS	3 meses	3 años
Prácticas	todos	*	75% SS	3 meses	3 años
T. Parcial	todos	—	A	sin límite	Indefinida
Temporal	todos	—	—	6 meses	3 años
2104	todos	—	—	horas	3 años

Cuadro I: Características principales de las modalidades de contratación consideradas en el estudio.

S: Sujetos

F: Adquisición de Formación

INC: Incentivo

DMI: Duración mínima

DMA: Duración máxima

A: Cotización proporcional al salario recibido

## **2. La flexibilización del mercado de trabajo en España y su estudio.**

La modificación de la forma de la E.P.A. en el segundo trimestre de 1987 ha permitido estudiar la evolución de la población ocupada asalariada según que su contratación sea indefinida o temporal y la distribución de la que se encuentra en esta última situación por ramas de actividad económica. De esta manera, ha resultado posible realizar ciertas aproximaciones analíticas al desarrollo de la flexibilización del mercado de trabajo a escala nacional. En la relativa a la distribución de la contratación temporal por ramas se comprueba que han sido comercio, hostelería y construcción las que más han recurrido a la misma a lo largo de los últimos años —la primera, supone entre un 18 y un 20 por ciento del total y la segunda entre un 16 y un 18—. Sin embargo, no se pueden abordar otros elementos de la flexibilidad o de otras dimensiones establecidas para la explicación del funcionamiento del mercado de trabajo, cualquiera que sea su ámbito geográfico o económico, dadas las características de los datos disponibles en la E.P.A.

Fuentes de información básica para emprender ese estudio son los contratos ya que en ellos aparecen, en tanto que registro legal de la relación entre capital y trabajo, de un lado, la duración y las condiciones formales en que el empresario adquiere su prerrogativa de autoridad sobre el trabajador —la categoría profesional bajo la que se contrata, su remuneración y la jornada de trabajo— y, de otro, las características sociodemográficas y educativas de los contratados. Por otro lado, el conjunto de la contratación realizada en el ámbito de estudio seleccionado revela, principalmente, el alcance y sentido de las políticas empresariales en relación al mercado de trabajo.

La consecución de esta información agrupada ha resultado complicada, dada su dispersión y la reticencia, en muchas ocasiones, de empresas e instituciones a facilitarla, lo que ha impedido su análisis y sistematización. La reunión y disposición de la contratación realizada por una gran cadena de supermercados constituye una buena oportunidad para conocer las características mercantiles bajo las que se contrata a los ofertantes de trabajo así como las características sociológicas de éstos, en el sector que ha realizado más contratos “temporales”.

## **3. El caso: COMPREDONA.**

COMPREDONA designa una cadena de supermercados dedicada a la comercialización al por menor de productos alimenticios y del hogar.

La empresa ha experimentado en la pasada década una rapidísima expansión pasando de tener una sola superficie comercial a disponer de más de un centenar en la Comunidad Valenciana y en otros puntos del litoral mediterráneo y de la meseta peninsular.

COMPREDONA no pertenece a ninguna multinacional del sector ni a la corporación industrial de algún banco particular sino que se trata de una empresa con capital de origen familiar de manera que su fortísimo crecimiento no forma parte de un programa especial de expansión económica de aquellas y dado el carácter de su actividad, tampoco está vinculado a operaciones de carácter especulativo tan frecuentes en tiempos de crisis. Todo apunta a que su expansión está relacionada, en primer lugar, con el aprovechamiento óptimo de los recursos de todo tipo que le ofrece en la actualidad el mercado de trabajo y, en segundo lugar, con una intensa explotación de la fuerza de trabajo basada en la precariedad laboral de la misma. En este último sentido, aunque no se hará referencia a las relaciones laborales en las páginas que siguen, sin embargo un buen indicador de su carácter lo constituye la renuncia de los miembros de CC.OO. y C.G.T. a ser candidatos en las pasadas elecciones a miembros del Comité de Empresa tras la amenaza de no renovación de contratos.

Por lo tanto, constituye un excelente observatorio de la forma en que se produce actualmente la demanda de trabajo así como de las características sociológicas que presenta el sector de activos que cubre dicha demanda, ya que la rápida y fuerte expansión económica de COMPREDONA se ha registrado en el nuevo marco sociolaboral abierto tras la crisis económica.

#### *4. Características generales de la contratación total realizada en 1990.*

La cantidad de contratos que COMPREDONA ha efectuado en un año ha sido de 2.769. Este número de contratos no implica que hayan sido contratados otras tantas personas distintas ya que dada la duración de los mismos, un mismo trabajador puede ser contratado varias veces a lo largo de un año. Su distribución tipológica se puede ver en el cuadro II. En el mismo se observa que la empresa ha recurrido, sobre todo, a las modalidades que le confieren una mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, la contratación a tiempo parcial y las recogidas bajo el epígrafe 2104. Estas dos formas de contratación representan el 68% del total.

	Nº	%
C. FORMACIÓN	27	1
C. PRÁCTICAS	517	18
C.T. PARCIAL	1.018	37
C. TEMPORAL	354	13
C.D. Y SERVICIO	853	31

**Cuadro II:** Distribución proporcional de los contratos efectuados por COMPREDONA en 1990.

Las modalidades de contratación que tienen algún tipo de exención o de incentiviación –de formación, de prácticas o a tiempo parcial– suponen el 56% del total si bien la primera es descartada por COMPREDONA posiblemente, por su baja rentabilidad ya que los contratados han de recibir algún tipo de formación dentro de la jornada laboral lo que reduce el uso de la fuerza de trabajo.

En lo relativo a su duración, más de la mitad de los contratos –un 56%– son de seis meses. Casi todos los restantes –un 41%– tienen una duración igual o inferior a tres meses. De ellos, más de la mitad –una cuarta parte del total– duran menos de treinta días. Los correspondientes a puestos de trabajo que aparecen ocasionalmente como consecuencia del aumento coyuntural de la demanda comercial en fechas puntuales.

	Nº	%
t < 1 MES	636	23
1 < t < 3 MESES	503	18
3 < t < 6 MESES	45	1,5
t: 6 MESES	1560	56,5
t: 12 MESES	22	1
t > 12 MESES	5	0
TOTAL	2769	

**Cuadro III:** Los contratos de COMPREDONA en 1990 según su duración.

Entre los contratados en 1990, solamente dos aparecen registrados con contrato de duración indefinida.

	Nº	%
DEP. SEC. MENOR	174	6
AYTE. SEC. MENOR	368	13
OF 3ª	296	11
AYTE. SEC. MAYOR	193	7
REPONEDOR	132	5
ENVASADOR	23	1
MOZO	835	30
AUX. CAJERO	382	14
LIMPIADOR	75	3
ADMINISTRATIVO	15	0,5
LICENCIADO	15	0,5
0A3	232	8
O + 3	17	0,5
OTROS	12	0,5
TOTAL	2769	

**Cuadro IV:** Las categorías de los contratados en 1990.

Con respecto a la naturaleza del trabajo requerido, observando las categorías profesionales con las que la empresa ha contratado a los trabajadores —Cuadro IV— se ve que sólo hay un cierto reconocimiento profesional en poco más de la cuarta parte de los contratos que ha realizado —dependiente, oficial o los asimilados a titulación superior—, lo que no sucede para el resto en que se han utilizado, mayoritariamente, categorías como la de mozo, auxiliar o ayudante que, por otro lado, implican un gran grado de versatilidad. Cabe matizar, sin embargo, que la rama del comercio es un sector que se distingue por un reconocimiento muy bajo de la cualificación de los trabajadores.

## II. EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO LABORAL DE COMPREDONA

### *1. El desarrollo de la flexibilidad laboral.*

Es evidente que la flexibilidad del mercado laboral, entendida como diversificación de la contratación, no sólo se ha convertido en un término central del discurso económico sino que es un hecho que se ha extendido con fuerza a raíz de la crisis económica. Sin embargo, existen diferentes interpretaciones sobre su origen y significado. La dominante, sugiere que la flexibilidad constituye la principal alternativa empresarial entre las fluctuaciones en la demanda del producto ya que permite el ajuste de las necesidades de fuerza de trabajo. Otra interpretación, la entiende como una dimensión y un hecho derivado de una política empresarial que busca reducir costes, mejorar la predisposición y el comportamiento laboral de los trabajadores y atenuar las posibles tensiones en tanto que éstos se autodisciplinan ante su inestabilidad laboral.

Con el fin de conocer el sentido de la flexibilidad en COMPREDONA, se va a estudiar en el presente apartado el desarrollo de la contratación que ha realizado en 1990, para lo cual se han ordenado los datos disponibles en los cuadros V, VI y VII. En el primero, se recoge la evolución de la contratación por meses; en el segundo, la duración de los contratos firmados en los últimos quince días del año y en el tercero, las categorías profesionales presentes en cada modalidad contractual. La finalidad de este último cuadro es intentar conocer o delimitar el carácter permanente u ocasional de los puestos de trabajo o tareas que ha de cubrir COMPREDONA. Las categorías con las que la empresa contrata a los trabajadores no son sólo indicadores de la naturaleza del trabajo que han de realizar sino también de la estrategia empresarial en su dimensión organizativa, aunque éste es un aspecto que se abordará en el apartado siguiente.



	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
C. Formación	25	1	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
C. Prácticas	74	48	50	87	81	13	21	112	11	8	9	3
C.T. Parcial	32	58	42	47	48	135	188	50	167	68	90	93
C. Temporal	36	21	15	8	22	17	30	5	28	59	81	32
2104	21	3	14	9	31	145	152	61	14	8	—	395
TOTAL	188	131	121	151	182	311	391	228	220	143	180	523

**Cuadro V:** Las distintas modalidades de contratación por meses.

En los dos primeros cuadros se observa, en primer lugar, que los máximos mensuales de contratación coinciden con un crecimiento considerable de contratados bajo las modalidades superflexibles. Estos aumentos se producen en momentos en que hay un incremento notorio de la actividad comercial: principio de verano en las zonas de costa y final de año, en general.

Nº	Duración
7	3 días
13	4 días
381	5 días
1	9 días
3	12 días
2	1 mes
2	3 meses
31	6 meses

Total 440

**Cuadro VI:** Contratos firmados desde el 17 de diciembre a final de año según su duración.

En segundo lugar, que COMPREDONA contrata en estos casos por el tiempo preciso que dura dicha demanda. En relación al primer período, la duración del contrato va desde la fecha de inicio hasta el 31 de agosto.



	PRAC (18)	TPARC (37)	TEMP (13)	2104 (31)
DEP. SEC. MEN.	47	35	—	—
AYTE. SEC. MEN.	28	55	—	11
OF 3ª	—	—	—	87
AYTE. SEC. MAY.	31	45	—	17
REPONEDOR	17	30	—	37
MOZO	—	—	29	48
AUX. CAJERO	25	61	—	—
LIMPIADOR	—	99	—	—
OA3	53	31	—	—

**Cuadro VII:** Representación proporcional de las principales categorías profesionales en cada modalidad de contratación.

En el tercero, se ve el predominio claro en cada modalidad contractual de determinadas categorías. Teniendo presente el carácter del trabajo que traducen, se puede inferir que buena parte de los puestos cubiertos con contratados en prácticas, temporales o a tiempo parcial son de carácter permanente.

De estos hechos y conclusiones, se puede derivar que hay una lógica económica que justifica el total de la contratación recogida bajo el epígrafe 2104 y parte de la de a tiempo parcial—casi toda la de los meses de junio y julio—, aunque, sobre todo, existiría una lógica organizativa que busca un mayor control y eficiencia de la fuerza de trabajo y que explicaría el resto de la contratación. Por lo tanto, si bien coexisten ambas lógicas en la articulación de la flexibilidad, sería la segunda la que tendría una mayor importancia.

## **2. Organización del trabajo y modalidades de contratación.**

Como se ha dicho en el apartado anterior, las categorías profesionales constituyen también un indicador de la forma en que la empresa organiza el trabajo. La observación del cuadro VII revela algunos hechos significativos en relación a la concepción y definición de los puestos de trabajo.

Primero, que las categorías que suponen cierto reconocimiento profesional de la actividad laboral que los trabajadores van a desarrollar—principalmente, dependiente de sección menor, OA3— se localizan entre los contratados en prácticas.

Segundo, que las categorías más versátiles —mozo y oficial de 3<sup>a</sup>— se asignan en los trabajos ocasionales —contratados bajo el epígrafe 2104—.

Tercero, que las categorías de auxiliar y ayudante se emplazan, principalmente, entre los contratados a tiempo parcial, si bien estos últimos están presentes en todos los puestos de trabajo —casi al cien por cien entre las limpiadoras—.

Por lo tanto, la estrategia empresarial mencionada en el apartado anterior respecto a la contratación laboral aborda también la organización del trabajo mediante una asignación de las categorías versátiles en los trabajos ocasionales y de específicas en los permanentes. De esta manera, contratación y organización están interrelacionadas.

### 3. La formación de la fuerza de trabajo contratada.

La teoría económica neoclásica considera que la inversión de los trabajadores en formación —su disposición de capital humano— sería el hecho que explicaría las diferencias salariales existentes en el mercado laboral. En este sentido, responsabilizaría a la oferta de su funcionamiento<sup>2</sup>.

Este supuesto neoclásico tiene un interés sociológico: La determinación de la importancia de esta dimensión variable de la fuerza de trabajo en el proceso laboral. En este sentido, el análisis del nivel académico de los activos contratados por COMPREDONA, puede servir para valorar su peso en el funcionamiento del mercado de trabajo y, más concretamente, en los aledaños del mismo —formas de contratos y puestos de trabajo a los que accede el trabajador—.

	TOTAL	%	C. FORM.	C. PRAC.	C.T.P.	C.T.	2104
Sin estudios	27	1	—	1	20	5	1
C. Escolar	643	23	12	120	254	114	143
G. Escolar	1194	43	8	257	471	125	333
BUP	390	14	2	44	124	29	189
FP1	270	10	—	51	99	53	67
PP2	40	1,5	—	8	12	9	11
SUP	20	0,75	—	12	4	3	1
?	184	6,75	3	24	34	16	108
TOTAL	2769	—	27	517	1018	354	853

Cuadro VIII: Nivel de estudios de los contratados en 1990.

2. La demanda de trabajo se considera que deriva de la demanda de producto de manera que no posee ninguna característica específica que la distinga de la demanda de cualquier otro factor de producción salvo en el caso de aquellas empresas en que los procesos productivos requieran una "formación específica" de coste fijo elevado, de modo que la rotación de los trabajadores pudiera resultar excesivamente costosa.

Los trabajadores con G.E. son mayoritarios en todas las modalidades de contratación, si bien la representación más destacada se registra entre los contratados en prácticas y a tiempo parcial—el 50% y el 46% respectivamente—, y, por lo tanto, entre los puestos de trabajo más definidos, que requieren más responsabilidad y cualificación y que, previsiblemente, ofrecen la posibilidad de desarrollar una cierta carrera profesional— dependientes o ayudante de sección menor o auxiliar de caja—. Por otra parte, son básicamente estos tipos de contratados los que han realizado los cursos previos que promueve la empresa con el fin de proporcionar una formación específica para desarrollar las principales actividades comerciales: auxiliar de cajero, carniceros...

El peso de trabajadores con C.E. es importante, también, en todas las formas de contratación. Su presencia casi se equipara a la de los que tienen G.E. entre los contratados temporales como medida de fomento de empleo y que desarrollan, mayoritariamente, las tareas más versátiles e indefinidas —las que desempeñan los mozos—.

En lo que se refiere al nivel de estudios del tercio restante de contratados, se observa gente con estudios de B.U.P., especialmente entre los contratados de obra y servicio o asimilados al 2104 y entre los contratados a tiempo parcial; cabe pensar que son activos jóvenes que trabajan en época de vacaciones. El número de personas que reconocen no tener estudios es un uno por cien, la mayor parte contratados a tiempo parcial y desempeñando faenas de limpieza. Por último, más de la mitad de las personas que tienen estudios superiores están contratados en prácticas ejerciendo funciones asimilables a su título.

Por lo tanto, se puede afirmar que si hay una cierta correlación entre el capital humano que tienen los activos del mercado, el tipo de contratación que realiza la empresa y los puestos de trabajo que adjudica.

#### *4. Importancia de la incentivación económica en la política contractual y coste de la fuerza de trabajo contratada en 1990.*

La actual normativa sobre contratación laboral no sólo ofrece un abanico de modalidades variables en la dimensión temporal y en la formal, sino que incentiva directamente algunas de ellas mediante exención total o parcial de cotización a la Seguridad Social de manera que el coste final que tiene la fuerza de trabajo para la empresa se puede ver reducido a la renta salarial que recibe el trabajador y poco más —la parte restante de cotización por contingencias comunes—.

En este sentido, la actuación empresarial en su política de empleo podía

guardar relación también con esta incentivación a la que habría que añadir las subvenciones que la Administración autonómica y algunas instituciones europeas conceden por la creación de nuevos puestos de trabajo. El cálculo del peso que tienen aquellas modalidades de contratación que gozan de algún tipo de exención en el conjunto de la misma podría ser indicativo de dicha actuación aunque para disponer de un conocimiento completo hubieran sido necesarios los datos relativos a las subvenciones, cosa que no sucede.

	Nº	%T	Exención	R.S.
FORMACIÓN	27	1	90%	S.M.I.
PRÁCTICAS	517	18,6	75%	SMI+Retrib.
T. PARCIAL	1018	36,7	% salario	% HT
TOTAL	1562	56,3	—	—

Cuadro IX: Contratos que reciben alguna exención.

R.S.: Renta salarial

En el cuadro IX se ve que dichos tipos de contratos superan el cincuenta por ciento de la contratación de manera que tienen una importancia considerable y más si tenemos en cuenta que la modalidad de prácticas recibe un incentivación indirecta al correr, en muchos casos, los gastos de la formación específica a cargo de la administración en el marco de los planes de formación e inserción profesional del INEM.

— Salario mínimo interprofesional	224	11%
— 54.478 ó 58.727	178	9%
— 57.954 ó 62.474	719	35%
— Otros	923	45%

Cuadro X: Los salarios de los contratados en 1990 según la información disponible: 2044 contratos.

Por otro lado, la renta salarial de los trabajadores contratados en 1990 bajo cualquier modalidad —salvo la de a tiempo parcial— oscila, en general, entre el

S.M.I. y 57.954 pts. (62.474 pts. tras la revisión anual) mas una retribución suplementaria según el nivel asignado por la empresa.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial perciben un salario semanal proporcional a las horas realmente trabajadas y que oscila mayoritariamente entre 7.470 y 9.577 pts.

Por lo tanto, los costes de la fuerza de trabajo contratada en 1990 por COMPREDONA se encuentran en los niveles más bajos posibles ya que los debidos a los salarios son los mínimos prescritos legalmente —a excepción de los contratados en prácticas— y los originados por las aportaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes se ven reducidos en más de la mitad de aquella.

### III. LA DIVISIÓN POR SEXO Y EDAD DEL EMPLEO

#### 1. La segregación sexual en el empleo y en el trabajo.

	HOMBRES	%	MUJERES	%
C. Formación	25	—	2	—
C. Prácticas	291	56	226	43
C.A.T. Parcial	122	11	896	88
C. Temporales	198	56	156	44
C.O. y Servicios	258	30	595	70
TOTAL	894	32	1875	67

Cuadro XI: Los trabajadores contratados en 1990 según sexo y modalidad de contratación.

Se trata de examinar en primer lugar, las formas en que acceden hombres y mujeres a los empleos de COMPREDONA ya que no todas implican el mismo grado de flexibilidad ni tienen el mismo objeto y por lo tanto, se podía estar produciendo en la empresa algún tipo de segregación sexual según que hubiera más o menos efectivos de uno u otro sexo en las modalidades de contratación utilizadas.

Las mujeres han ocupado las dos terceras partes de los empleos ofertados en 1990 por Compredona. Esta misma proporción debía mantenerse en las

distintas formas de contratación para que no hubiera ningún tipo de discriminación sexual. Observando el cuadro XI se ve que solo en la definida como 2104 –contratos de obra y servicio u otros asimilados al mismo decreto– se registra una representatividad similar. En el resto se produce algún tipo de polarización. Así, hay más hombres que mujeres en valores absolutos en los contratos en prácticas, en los “temporales” y en los de formación –aunque dado su número tienen escasa importancia–. Por el contrario, hay más mujeres que hombres contratadas a tiempo parcial, un veinte por ciento más de lo que corresponde a la distribución porcentual. Esto significa que hay más mujeres que hombres, en valores absolutos y relativos, contratadas bajo las formas más flexibles y, por lo tanto, que son las primeras las destinadas preferentemente a aquellos empleos en los que se trabaja parte de la jornada y de duración inferior. Los hombres suelen ser empleados a jornada completa y durante un periodo superior aunque también limitado. De este modo, la flexibilidad laboral que afecta a ambos sexos, es una relación social sexuada en la medida en que son las mujeres principalmente, las contratadas bajo las modalidades superflexibles.

La segregación adquiere más relieve si tenemos en cuenta, por un lado, que algunas de las formas de contratación persiguen como objetivo específico la profesionalización de los contratados –la de formación y la de prácticas– y, por otro, que cada una de ellas tiene un sentido ocupacional en la estrategia empresarial de manera que la de prácticas, la “temporal” y, en ocasiones, la de tiempo parcial son utilizadas para cubrir preferentemente los puestos permanentes de los supermercados. Por lo tanto, la fuerza de trabajo femenina localizada mayoritariamente entre los contratados a tiempo parcial no sólo está peor empleada que la masculina sino que también tiene menos expectativas profesionales.

Por lo tanto, la actuación empresarial con relación a la demanda de trabajo del año 1990 refleja claramente una segregación por sexos en la que las mujeres se ven claramente discriminadas en la forma de empleo y en el trabajo.

## *2. El empleo según cohortes de edad.*

La edad de los contratados en 1990 y su clasificación por cohortes puede verse en el Cuadro XII. Lo más destacable a nivel general es su juventud: tres cuartas partes de los mismos son menores de veinticinco años.

El examen de la relación que existe entre la edad de estos trabajadores y las formas bajo las que son contratados no revela una actuación claramente

discriminatoria por la misma ya que la presencia de las cohortes establecidas en cada una de las modalidades no se diferencia muy significativamente de su representación en la contratación global.

Sin embargo, si que se observan algunas singularidades que permiten reconocer la importancia de la edad en la estrategia de la empresa con respecto al empleo. La más importante, la escasa presencia de mayores de 30 años entre los contratados en 1990: un 12% —según la E.P.A., el porcentaje de parados a nivel estatal de esas edades, del comercio y la hostelería, que habían trabajado anteriormente era el 39%—. COMPREDONA prefiere, por lo tanto, gente joven. Otras presencias significativas aunque de menor importancia son:

- La de los más jóvenes entre los contratados por algunas de las modalidades recogidas en el R.D. 2104, lo que confirma que el trabajo ocasional es cubierto por población activa en edad escolar.
- La de 20 a 24 años entre los contratados en prácticas y temporales de manera que los puestos de trabajo permanentes se procuran cubrir con activos jóvenes que pueden ser formados en la cultura de la empresa y desarrollar su vida profesional en la misma.
- La de 25 a 29 y de 30 a 44 años entre los contratados a tiempo parcial. Se trataría de mujeres que combinan el trabajo doméstico con unas horas en el supermercado.

	CF	CP	CTP	CT	2104	
16 a 19	23	144	256	49	371	843
20 a 24	4	271	402	173	305	1155
25 a 29	—	75	184	73	106	438
30 a 44	—	22	142	53	68	285
< 44	—	5	34	6	1	46

Cuadro XII: La fuerza de trabajo contratada por grupos de edad y modalidades de contratación.

#### IV. EPÍLOGO

Era objeto de estas líneas conocer las formas y criterios que utilizan los empresarios para cubrir su demanda de trabajo así como algunas características sociológicas de los ofertantes que las satisficieran para poder desentrañar mejor



el funcionamiento del mercado de trabajo. En este sentido, los resultados del análisis de estos aspectos en una cadena de supermercados de implantación nacional han revelado, en primer lugar, que la flexibilidad es un factor central en el funcionamiento del mercado laboral de este sector. Las relaciones jurídico-laborales establecidas a lo largo de 1990 están determinadas básicamente por la estrategia empresarial que busca utilizar la fuerza de trabajo en y por el tiempo exacto. Este hecho se ha visto favorecido por la normativa contractual implantada desde 1984 que ofrece al empresariado un abanico de modalidades de duración y objetos distintos en la contratación de la fuerza de trabajo.

La articulación empresarial de una flexibilidad extrema ha sido posible no solo como consecuencia de la prerrogativa legal que la legislación concede al empresario en materia de organización laboral sino también de las características de buena parte del trabajo requerido y de la existencia de un sector de activos jóvenes en paro, sin experiencia laboral y profesional, para los que estas ocupaciones han sido sus primeros empleos.

La flexibilidad obedece en cierta medida a una lógica económica en tanto que parte del desarrollo de la contratación guarda relación con la evolución de la demanda comercial. Sin embargo, será principalmente, la lógica organizativa que busca una mayor docilidad e implicación de la mano de obra en el trabajo la que la justifique.

La dimensión distributiva de las relaciones laborales o el precio de la fuerza de trabajo en este mercado siendo la cuestión central en relación a él, sin embargo, denota aparentemente tener menor importancia en tanto que ha estado en los mínimos posibles en 1990 y sin apenas fluctuaciones, fruto del escaso nivel de organización y de protesta obrera al que ha contribuido la inexperiencia y la precariedad laboral. Este hecho redundaría en la relevancia que también tiene la lógica organizativa en la instrumentación de la flexibilidad en COMPREDONA.

La otra dimensión importante en el funcionamiento del mercado de trabajo es la disponibilidad de activos con la cualificación suficiente para ocupar los puestos que demanda la empresa. En el caso de COMPREDONA, el bajísimo nivel de muchos de éstos facilita su cobertura con trabajadores sin formación profesional específica mientras que para el resto de puestos con un cierto nivel, la empresa ha implementado medidas previas a la contratación para proporcionarla.

En segundo lugar, los resultados no sólo revelan que la flexibilidad ha sido la dimensión que ha adquirido mayor relevancia en los últimos años sino que las distintas modalidades jurídicas a través de las cuales la empresa ha articulado la flexibilidad, da lugar a una segregación sexual de la fuerza de trabajo de manera que ésta no es un hecho contingente sino que forma parte de

la estrategia empresarial en la que los puestos permanentes y de jornada completa se asignan principalmente a hombres y los ocasionales y de jornada incompleta, a las mujeres. Esta situación es más grave si se tiene en cuenta que muchos de aquellos puestos son los que posibilitan la adquisición de formación específica.

Estas conclusiones enunciadas permiten inferir que es la demanda quien tiene la iniciativa en el funcionamiento del mercado de trabajo de la rama del comercio confirmándose, de este modo, los supuestos de numerosos teóricos de la segmentación del mercado de trabajo, especialmente los de Labour Studies Group de Cambridge que enfatizan que son las estrategias empresariales las que determinan, principalmente, las oportunidades de empleo<sup>3</sup>. La articulación formal que presentan esas estrategias, estará condicionada por el grado y tipo de desarrollo organizativo de los trabajadores, por la legislación laboral efectuada por el Estado y por el "sistema de reproducción social" al que están sujetos los activos y cuyos modos de socialización influyen en sus aspiraciones. La inexistencia de un movimiento obrero organizado en COMPREDONA, la intervención legislativa del Estado durante la pasada década en la regulación flexible del mercado de trabajo y el género -femenino- y juventud de la fuerza de trabajo contratada -aunque habría que comprobar si sus aspiraciones son menores que las de otros grupos-, son situaciones que como afirmaba el Grupo de Cambridge, han facilitado la estrategia laboral de la empresa.

Por otro lado, estos resultados no niegan totalmente la validez del supuesto neoclásico de que los trabajadores ocupan los puestos de trabajo según su inversión en capital humano en el sentido de que las opciones a los mismos disminuyen o aumentan según el grado y cantidad de la misma, pero si negarían que este hecho sea la situación determinante en el funcionamiento del mercado laboral de este sector.

Por último, estos resultados considerados socialmente revelan que la flexibilidad es un poderoso instrumento en manos de los empresarios que les permite abordar en condiciones superfavorables sus necesidades económicas y organizativas; máximo, teniendo en cuenta, la inexistencia de movimientos organizados de la fuerza de trabajo que puedan contrarrestar dicha actuación empresarial, dada su precariedad laboral y su juventud

3. Los llamados "radicales" americanos -R. Edwards, D. Gordon, ...- consideran que la inestabilidad laboral, fruto de la flexibilidad en la contratación de la fuerza de trabajo, que caracterizaría el mercado secundario es el resultado de estrategias empresariales que buscan el control simple y directo de los trabajadores -anterior al control burocrático- en el proceso de trabajo. Los institucionalistas, como Piore, consideran que la configuración dual del mercado de trabajo es el resultado del ajuste, a partir de un momento dado, de la demanda -determinada por la tecnología- y de la oferta -caracterizada por las subculturas obreras-.